

‘Een paar jaar geleden stond ik in de ontmoetingsruimte van de opleiding Techniek te wachten bij het koffieapparaat. De student voor me keek wat bedrukt, dus ik vroeg hem wat er aan de hand was. Hij zuchtte en zei dat hij problemen had een stageplek te vinden. Omdat het ging om een techniekopleiding veronderstelde ik dat de plekken voor het oprapen lagen. ‘Dat valt tegen,’ zei hij. ‘Ik ben zelfs al bezig met bedrijven in Nijmegen’.

Wanneer je in het midden van Nederland op school zit, dan is dat niet naast de deur. Ik vroeg hem waarom dat zo ingewikkeld was, waarop hij antwoordde dat hij ‘geen goede achternaam heeft’. Drie jaar later weet ik nog steeds hoe ongemakkelijk ik me voelde. Ik kon het bijna niet geloven en toch ook weer wel. Helaas kwam ik niet verder dan hem vragen of hij al met zijn BPV-begeleider had gesproken hierover. Later heb ik een Turkse collega gevraagd wat ik had kunnen doen. Maar wat vooral is blijven hangen, is dat ik met mijn mond vol tanden stond.’

BERTINA GREVEN

TOELICHTING EN ADVIEZEN VAN DE STICHTING SCHOOL & VEILIGHEID

Oog voor discriminatie

Elke student die op zoek gaat naar en start met een stage krijgt te maken met een veelheid aan indrukken. Hij (of zij) komt in een nieuwe omgeving, leert nieuwe mensen kennen en moet zich presenteren en nieuwe vaardigheden en kennis eigen maken. Hij leert echter ook in welke situaties hij zich veilig of onveilig voelt. **BERTINA GREVEN, FLEUR NOLLET**

Een aantal situaties uit de praktijk van Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB):

- Een oudere student (60+) wordt niet geaccepteerd op een BBL-baan vanwege zijn leeftijd.
- Een student met hoofddoek wordt gevraagd tijdens klantcontact geen hoofddoek te dragen.
- Een school stuurt alleen jongens naar een bepaald bedrijf omdat de mannelijke eigenaar in het verleden ongepast gedrag richting meisjes heeft vertoond.
- Een bedrijf vraagt om een student met niet-westerse achtergrond niet te plaatsen omdat de werkvloer niet goed met zijn afkomst om kan gaan. Hoewel de student dat ongemak zelf geen probleem vindt, denkt het bedrijf dat het beter voor hem is een andere plek te zoeken.

Soms is er sprake van feitelijke discriminatie omdat er sprake is van onterecht verschil maken in de behandeling van mensen, bijvoorbeeld op basis van geslacht, godsdienst, handicap, leeftijd, afkomst, huidskleur, ras, burgerlijke staat of seksuele voorkeur. Veel vaker is er echter sprake van ervaren discriminatie: Misschien ondervindt de student

feitelijk geen nadeel, maar kan hij zich wel gediscrimineerd voelen door negatieve bejegening of ongelijke behandeling. Het is vaak ingewikkeld om zo’n gevoel van discriminatie bespreekbaar

WANNEER EEN STUDENT
MELDING MAAKT VAN
DISCRIMINATIE KAN DE
SCHOOL NIET WEGKIJKEN

te maken. De student staat er redelijk alleen voor en weet dat zijn werk beoordeeld wordt door de praktijkbegeleider. Die afhankelijkheid kan ertoe leiden dat hij liever zijn mond houdt.

REACTIES OP DISCRIMINATIE: COPING STRATEGIEËN

Om studenten die discriminatie ervaren goed te ondersteunen, is het van belang om te herkennen hoe studenten omgaan met discriminatie en kennis te hebben van factoren die u bij en om de student kunt versterken.

Mensen reageren verschillend op discriminatie en hanteren een viertal »



strategieën in het omgaan met de bijbehorende emoties. (Omlo, 2014) Sommige studenten stellen zich vijandig op en trekken zich terug binnen de eigen groep. Anderen gaan

PAS WANNEER WE
VOOROORDELEN
HERKENNEN, KUNNEN WE
ZE OOK BIJSTELLEN

de confrontatie niet aan of ontkennen dat er sprake is van discriminatie. De derde groep past zich aan en wordt juist extra vriendelijk. Als laatste zien we dat studenten proberen te verbinden door vooroordelen te ontkrachten en te investeren in de relatie. In het

belang van de sociale cohesie is de laatstgenoemde strategie, ook wel de verbindende strategie, het meest wenselijk. De nadruk ligt dan op een actieve manier van omgaan met een situatie. Dit draagt bij aan het gesprek en helpt om discriminatie actief tegen te gaan.

DE SCHOOL IS AAN ZET

Scholen dragen de verantwoordelijkheid voor het gehele onderwijs aan hun studenten, dus ook voor de beroepspraktijkvorming. De instelling wordt daarbij geholpen door SBB die de erkenning van stagebedrijven regelt. Onderdeel van deze erkenning is dat er 'een relevante leerplaats in sociaal veilige omstandigheden is' (artikel 5.1 SBB-reglement).

Wanneer een student meldt dat er volgens hem sprake is van discriminatie of dat hij discriminatie ervaart, dan

kan de school niet weggijken onder het mom van: 'Daar is het stage-bedrijf verantwoordelijk voor.' Neem het gevoel serieus en ga het gesprek aan over het gevoel van achterstelling.

WAT KUNT U DOEN VOORAFGAAND AAN DE STAGE?

- Uit het onderzoek 'Weerbaar tegen discriminatie' van het Kennisplatform Integratie en Samenleving (2018) blijkt dat de belangrijkste bron voor weerbaarheid tegen discriminatie sociale steun uit de omgeving is. Denk aan steun van ouders, leeftijdsgenoten, maar zeker ook steun door onderwijsprofessionals. Spreek u altijd positief uit vóór gelijkheid van mensen en grijp in bij uitingen van discriminatie en racisme.
- Werk in de voorbereiding op stage bewust aan het leren omgaan met onveiligheid en ongemak. De



natie nooit accepteert. Zo kunt u namens de organisatie spreken en wordt u gesteund wanneer u als BPV-begeleider bepaalde stageplekken niet meer accepteert. Help de student bij het zoeken naar een nieuwe plek wanneer hij zijn stage

LAAT STUDENTEN NIET OPNOEMEN WAT ZE VINDEN VAN EEN BEPAAALDE GROEP

moet beëindigen.

- Adviseer de student dat hij een melding kan doen bij SBB. Dat kan rechtstreeks of via een vertrouwenspersoon op school. SBB onderzoekt de melding en kan als maatregel de erkenning van het leerbedrijf op grond van discriminatie intrekken. Voor verdere informatie zie: www.s-bb.nl/studenten/meldpunt-stagediscriminatie.

VOORKOMEN VAN DISCRIMINATIE

Het ervaren van discriminatie heeft gevolgen voor de ontwikkeling van een student en voor het klimaat binnen de opleiding. Als onderwijsprofessional kunt u een aantal dingen doen om dit tegen te gaan. Uit een ander onderzoek van Kennisplatform Integratie & Samenleving (2018) blijkt dat er drie werkzame mechanismen zijn die als uitgangspunt kunnen dienen:

1. Empathie bevorderen, door bijvoorbeeld ontmoetingen te creëren en daarin het ervaringsverhaal centraal te zetten. Deze ontmoeting kan ook door gastsprekers uit te nodigen of het andere perspectief binnen te halen door theatervoorstellingen bijvoorbeeld. In de online kennisbank op de website van Stichting School & Veiligheid (www.schoolenveiligheid.nl) zijn veel ideeën te vinden.

Meer informatie

Stichting School & Veiligheid organiseert workshops voor mbo-instellingen over sociale veiligheid tijdens stage. Contact: Bertina Greven via b.greven@schoolenveiligheid.nl.

> Website Stichting School en Veiligheid: www.schoolenveiligheid.nl/mbo, zoekterm discriminatie.

> SBB onderzoekt meldingen van stagediscriminatie: www.s-bb.nl/studenten/meldpunt-stagediscriminatie.

> Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) heeft verschillende documenten beschikbaar waaronder MBO en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie?

samenleving is nu eenmaal niet altijd rechtvaardig en eerlijk. Bespreek voorbeelden van discriminatie en laat studenten zelf formuleren hoe ze hierop kunnen reageren. Vertel ze bij wie ze terecht kunnen wanneer ze vragen hebben.

WAT KUNT U DOEN TIJDENS DE STAGE?

- Tijdens de begeleidingsgesprekken, op school en op het stagebedrijf, moet sociale veiligheid aan bod komen. Wees nieuwsgierig naar de ervaringen van de student, ondersteun hem bij het vinden van oplossingen en treed actief op richting het stagebedrijf op wanneer de student dat niet alleen kan of durft.
- Oriënteer u op het beleid dat de school heeft. Laat uw bestuur uitspreken dat de school blij is met stageplekken, maar discrimi-

2. Veranderen van de sociale norm. Mensen zijn groepsdieren en nemen de norm van de groep over. Wanneer discriminatie in de groep wordt afgekeurd, dan is de kans groot dat we dit zelf ook doen. We willen immers graag bij de groep horen.
3. Stimuleren van bewustwording. Iedereen heeft vooroordelen, maar pas wanneer we ze herkennen, kunnen we ze ook bijstellen.

Er zijn ook acties die u beter niet kunt doen, omdat het discriminatie in de hand werkt:

- Stel geen vragen over minderheden die studenten in een positie van 'voor' of 'tegen' plaatsen. Een vraag als 'Wat vinden jullie van moslims/homo's/vluchtelingen?' lokt een oordeel uit en heeft als gevaar dat het normaal is om je discriminerend uit te laten.
- Laat studenten niet opnoemen wat ze vinden van een bepaalde groep. Dit geeft een podium aan stereotyperingen. Ook als u ze daarna probeert te ontcrachten. ■

DE AUTEURS ZIJN ADVISEURS STICHTING
SCHOOL & VEILIGHEID